Die Grundformen des Arbeitsvertrages und ihre Bedeutung für das moderne Arbeitsrecht.

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Würde eines Doktors der Rechte

der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät der Vereinigten Friedrichs-Universität Halle-Wittenberg

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

vorgelegt von

Wilhelm Bischoff
Gerichts-Referendar in Schönebeck a. E.

Referent: Professor Dr. Boehmer.

Auszug.

1924.

A. Einleitung. Unter „Arbeitsvertrag“ versteht man einmal jeden Vertrag, in dem Arbeit gegen Entgelt vereinbart wird, sowie zweitens den Vertrag, in dem abhängige Arbeit gegen Entgelt versprochen wird.

B. I. Das Bestreben, den Arbeitsvertrag in der ersteren Bedeutung Grundformen einzuordnen, ist so alt wie dieser Begriff. Die älteste und allgemeinste Ansicht in dieser Beziehung sieht die Grundformen des Arbeitsvertrages in den im bürgerlichen Gesetzbuch geregelten Typen: „Dienstvertrag“ und „Werkvertrag.“ Die Richtigkeit dieser Meinung scheitert jedoch an der Unmöglichkeit der Scheidung dieser beiden Vertragstypen, wie Rümelin in seinem Werke „Dienstvertrag und Werkvertrag“ unwiderlegt und m. E. auch unwiderleglich dargetan hat, sowie an der Tatsache, daß Dienstvertrag und Werkvertrag als „Typen“ den übrigen Arbeitsverträgen des Privatrechtes nicht, wie der Begriff der Grundform verlangt übergeordnet, sondern nebengeordnet sind. — Einen anderen Weg, Grundformen des Arbeitsvertrages zu finden, schlägt Lotmar in seinem Werke „Der Arbeitsvertrag“ ein. Er geht nicht von einzelnen Vertragstypen aus, sondern sucht unter Heranziehung und Zusammenstellung aller nur denkbaren Arbeitsvertragstypen nach Artmerkmalen. Er glaubt sie in der Vergütungsform zu finden: Zeitlohnvertrag und Akkordlohnvertrag ist das Ergebnis seiner Forschung. Auch diese Ansicht wird jedoch den Anforderungen der Grundformen nicht gerecht.

II. Abgesehen von der Lotmarschen Theorie muß festgestellt werden, daß die erwähnten Grundformentheorien an einem Fehler der Methode kranken. Sie sind Ergebnisse der rechtsdogmatischen Verfahrensart. Diese führt hier nicht zum Ziel. Man muß zu einem anderen Verfahren greifen. Es bietet sich in der rechtssoziologischen Methode. Sie hat doppelte Bedeutung; einmal selbständige, ohne Rücksicht auf die dogmatische. Sodann kommt ihr eine Bedeutung neben der letzteren zu. Mit ihrer Hilfe werden Rechtssätze, welche die dogmatische Methode auszulegen sucht, auf andere, ganz neue Rechtsgebiete verpflanzt. In diesem Sinne ist bereits Lotmar verfahren. Daß ihm die Aufstellung von zutreffenden Grundformen dennoch nicht gelang, beruht auf der Unrichtigkeit des Angriffspunktes. Nicht die Vergütung, sondern die Arbeit muß der Ausgangspunkt der Grundformenforschung sein.

III. Unter Verwendung der Erkenntis von der Bedeutung der rechtssoziologischen Methode kommt man zu dem Ergebnis, daß die Begriffe Gattungs- und Stückschuld nicht nur für Sach-

ſchulden, ſondern auch für andere beſonders für Arbeitsſchulden verwendbar ſind. Gattungsleiſtung und Stückleiſtung ſind allgemeine Leiſtungsformen. Ausgehend vom Standpunkt des Arbeitsverpflichteten ergibt ſich unter Verwendung der Hönigerſchen Terminologie (Einleitung zu Höniger-Wehrle „Arbeitsrecht," Sammlung reichsgeſ. Vorſchr. zum Arbeitsvertrag, Benzheimer-Mannheim 1922), daß Stückarbeit ſelbſtbeſtimmte, Gattungsarbeit fremdbeſtimmte Arbeit iſt. Dieſen Grundformen laſſen ſich nun die Arbeitsvertragstypen des Privatrechtes leicht unterordnen.

IV. Ohne an Rümelins Feſtſtellungen rühren zu wollen, kann man ſagen, daß Dienſtvertragsarbeit grundſätzlich Gattungs- und fremdbeſtimmte Arbeit, Werkvertragsarbeit grundſätzlich Stück- und ſelbſtbeſtimmte Arbeit zum Gegenſtande hat. Verträge über ſelbſtbeſtimmte Arbeit ſind weiter: der Geſchäftsbeſorgungsvertrag § 675 B.G.B., der Mäklervertrag §§ 652 ff. B.G.B., der entgeltliche Verwahrungsvertrag §§ 688 ff. B.G.B., der Handlungsagenturvertrag §§ 84 ff. H.G.B., das Speditionsgeſchäft §§ 407 ff. H.G.B., das Lagergeſchäft §§ 416 ff. H.G.B., das Frachtgeſchäft §§ 425 ff. H.G.B. uſw., der Verlagsvertrag Geſ. über Verlagsrecht vom 19. 6. 01.

Verträge, die fremdbeſtimmte Arbeit zum Gegenſtande haben, ſind: der Handlungsgehilfenvertrag §§ 59 ff. H.G.B., der Handlungslehrlingsvertrag §§ 76 ff. H.G.B., der gewerbliche Arbeitsvertrag §§ 105 ff. Gew. O., der Vertrag mit den Betriebsbeamten uſw. §§ 133 a ff. Gew. O., der gewerbliche Lehrlingsvertrag §§ 126 ff. Gew. O., der Arbeitsvertrag mit dem Schiffer §§ 511 ff. H.G.B., der Arbeitsvertrag des Schiffsoffiziers und Schiffsmannes, Seem. O. vom 2. 6. 02, die Arbeitsverträge im Binnenſchiffahrtsrecht Bi. Schi. Geſ. vom 15. 6. 95, der Landarbeitsvertrag, vorl. Landarbeitsordnung vom 24. 1. 19, der Geſindevertrag, der Bergarbeitervertrag Allg. Berggeſ. für die Preuß. Staaten vom 24. 5. 68.

V. Die Grundformen geben einen gewiſſen Anhalt dafür, ob ein nur unvollſtändig oder gar nicht geſetzlich geregelter Arbeitsvertrag ſeine Ergänzung aus den Rechtsſätzen über den Dienſt- oder den Werkvertrag findet.

C. I. Beſondere Bedeutung hat vorliegende Grundformentheorie für das moderne Arbeitsrecht. — Die moderne Arbeiterbewegung zeichnet ſich aus durch die Tendenz, den Einzelarbeiter, die eine Partei des Arbeitsvertrages, zu vergemeinſchaften. Der Gedanke iſt: nur in Gemeinſchaft vermögen die Arbeitnehmer dem wirtſchaftlichen Übergewicht des Unternehmers, das auch

beim Setzen der Arbeitsvertragsbedingungen und beim Arbeitsvollzug zum Ausdruck kommt, zu begegnen. Staat, Arbeitsberuf und Arbeitsbetrieb sind die sozialen Lebenskreise, von wo aus dann die Interessen der Arbeitsverpflichteten gewahrt werden sollen. Aus diesen Gemeinschaften geht daher auch das moderne Arbeitsrecht hervor. Die Normen, aus denen es sich zusammensetzt, sind infolgedessen teils Individual- teils Sozialnormen.

II. Die Arbeit, die das moderne Arbeitsrecht seinem Schutz unterstellt, ist nur fremdbestimmte Arbeit. Jedoch nicht jede fremdbestimmte Arbeit unterfällt ihm. Es muß zu der Fremdbestimmtheit noch ein weiteres Merkmal kommen: die Einfügung des Arbeitsverpflichteten als Glied in einen wirtschaftlichen Organismus (Fabrik, Schiff, Bergwerk). Diese Arbeit wird „abhängige" Arbeit genannt. Nur sie ist Gegenstand des modernen Arbeitsrechtes.

III. Das deutsche Arbeitsrecht war vor der Revolution ein ausschließlich staatliches Arbeitsrecht, d. h. der Staat beseitigte durch gesetzliche Vorschriften die gröbsten Härten, die sich aus dem Übergewicht des Arbeitgebers über den Arbeitnehmer ergaben, ließen aber die absolute Herrschaft des Unternehmers über die Produktionsfaktoren und somit auch sein Fremdbestimmungsrecht grundsätzlich unangetastet. Die Revolution bedeutet für das Arbeitsrecht: Beginn der Umbildung der absolutistischen Arbeitsverfassung — hier im weitesten Sinne gebraucht — in eine konstitutionelle. Um mit der hier vertretenen Grundformentheorie zu reden, heißt das: an Stelle der Fremdbestimmung wird Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei der Arbeit angestrebt und bei dem heutigen Stande der Entwicklung bis zu einem gewissen Grade erreicht.

IV. Die Mitbestimmung seitens der Arbeitnehmer erfolgt einmal seitens der Berufs- sodann seitens der Betriebsorganisationen. Die Hauptbedeutung der Berufsorganisationen bei der Mitbestimmung der Arbeit liegt auf dem Gebiete des Tarifvertrages. Weiter kommt ihnen Bedeutung zu als Vertretung der Arbeitnehmerinteressen in den gemeinschaftlichen Organisationen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern: den Arbeitsgemeinschaften. — Die Mitbestimmung seitens der Betriebsvertretungen besonders bei der Regelung des Arbeitsvollzuges erfolgt durch sog. Arbeiterausschüsse vergl. § 134 h Gew. O. Grundlegende Regelungen finden die mitbestimmenden Betriebsvertretungen in der Rätegesetzgebung der Nachrevolutionszeit: Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920.